

居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の地域での役割

～地域の取り組みから見えてきたこと～

榎木 博之

1 はじめに

平成18年度介護報酬改定により、居宅介護支援事業所の特定事業所加算が新設された。特定事業所加算の要件として、加算を取得する居宅介護支援事業所に主任介護支援専門員が必置となった。そのためそれ以降、主任介護支援専門員が地域包括支援センターだけではなく、居宅介護支援事業所においても活躍の場が広がった。さらに平成21年度介護報酬改定により、特定事業所の要件が広がり、より一層、居宅介護支援事業所における主任介護支援専門員の必要性が高まっている。しかし、地域包括支援センターの主任介護支援専門員と違い、その役割は明確になっているとは言い難い。そのため主任介護支援専門員にもかかわらず、法人内の活動のみに留まり、地域での活動を行っていない、という声を聞くことが多くある。ただ加算をとるために、事業所内の活動に留まり、地域での役割が曖昧なままでよいのだろうか。

これらの疑問を抱きながら、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が事業所内に留まらず、地域の中でも活動していこうと取り組んでいる人たちもいる。しかしその人たちも、役割の曖昧さから課題や葛藤を感じながら活動を行っている。

そこで本研究では、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の課題を明らかにし、そして課題の中から見えてくる「地域での役割」を明確にしていきたい。

2 先行研究

居宅介護支援事業所における主任介護支援専門員についての研究は、日本介護支援専門員協会が平成21年度に行った「地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所主任介護支援専門員の実態調査及びあり方調査検討事業 報告書」¹⁾がある。その中で、「地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員も介護支援専門員も、利用者が安心して暮らせることを目指し、『支えること』『つなぐこと』『継続的に見守ること』が主な柱である包括的・継続的ケアマネジメントを行う事については、基本的に同じ使命である」²⁾として、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の役割を述べている。

また、落久保は居宅介護支援事業の主任介護支援専門員の役割を「地域を知り、地域と地域包括支援センターのパイプ役になる」「日常的に地域の介護支援専門員に対して問題が解決できるようにする」「地域のケアマネジメントリーダーとして、積極的にケアマネジメントの資質の向上に努める」³⁾と明確化している。

これら二つの報告では、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員は、事業所内に留まることなく地域の中での役割が必要であることを明確にしている。しかし居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員がどのような課題を抱えているのか、地域での活動を展開する上でのどのような葛藤があるのか、という現場の課題までは明らかにされていない。更に、これらの提言が、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員に浸透しているとは言い難い状況である。

3 研究方法

A県B市C市で勤務する居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員を対象にグループインタビューを実施。インタビュー対象者の内訳は、B市5名（うち特定事業所加算取得事業者勤務3名）、C市4名（うち特定事業所加算取得事業者勤務2名）である。

A県B市C市を選んだ理由として、

- ① 主任介護支援専門員として継続的に学びを続けている
- ② 主任介護支援専門員として地域での活動に参加している。
- ③ 筆者が継続的に主任介護支援専門員の研修に携わっている。

以上の3つである。

インタビューは

B市 平成22年8月9日（月）

C市 平成23年2月7日（月）

に実施した。倫理的配慮として、インタビュー協力者に対し研究の趣旨、個人情報の取り扱いについて口頭で説明し、同意を得た。インタビュー結果は全てテープに起こして、記述分析法、内容分析法にて分析を行った。

インタビューの質問項目は、

- ① 基本調査（基礎資格、介護支援専門員経験年数、主任介護支援専門員取得年）
 - ② 居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員としての現在の活動（事業所内・地域）
 - ③ 居宅介護支援事業所内での課題
 - ④ 地域間での課題
 - ⑤ 居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員としての地域での役割
- の5項目とした。

4 調査結果

① 基礎調査

基礎調査の概要は以下のとおりである。

表1-① B市 5名

	基礎資格	経験年数	取得年	加算所得
1	看護師	8年	平成18年	有
2	看護師	11年	平成18年	無
3	介護福祉士	11年	平成20年	有
4	看護師	8年	平成20年	無
5	看護師	11年	平成20年	有

表1-② C市 4名

	基礎資格	経験年数	取得年	加算所得
6	看護師	11年	平成19年	無
7	介護福祉士	9年	平成21年	有
8	看護師	11年	平成18年	無
9	介護福祉士	11年	平成18年	有

② 居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員としての現在の活動（事業所内・地域）

(1) 事業所内での活動

「居宅介護支援事業所内での現在の活動について」では、以下の4つに分けられた。

- i 新人教育
- ii 介護支援専門員の困難事例のフォロー
- iii 定期的なケースカンファレンス・事例検討会
- iv 他事業所の他専門職へのコンサルテーション

i 新人教育

事業所内の新人介護支援専門員に対して「個別にスーパービジョンを行っている」「初回訪問時には必ず同席し、指導できるようにしている」「3か月くらい給付管理まで一緒に行く」という声があった。その中で「新人が入ったことでスーパービジョンを意識して動いていかないといけない」と新人教育を行うことで、主任介護支援専門員自身が「スーパービジョンへの意識が高まった」という声もあった。

「新人が入ってきたことによって、スーパービジョンを意識して動いていかないといけないと思う部分がいっぱいある。新人が育っていくためには、自分がどのような関わりをすればいいのだろうと思いつつ、新人教育にあたっている。昨年からは、新人も成長していて、逆に自分が教えられることもあって、スーパービジョンは日頃の業務の

中で意識することが大切ということを勉強した」

ii 介護支援専門員の困難事例のフォロー

事業所内の介護支援専門員に対して「個別スーパービジョンを行い、介護支援専門員の悩みを共有している」「困難なケースの場合には利用者宅への同行訪問を行っている」「困難事例に対し主任介護支援専門員として、意見が求められることがある」などの声があった。事業所内の介護支援専門員は、困難事例のフォローを主任介護支援専門員に求めていると言える。

iii 定期的なケースカンファレンス・事例検討会

「週1回、事例検討を行っている。それをすることで、新しい利用者を皆が共有できる」「週1回ミーティングを行っている。その中でカンファレンスをしたり、新しい情報を伝えている」「月に3回程度最低やっている。毎週月曜、もしくは火曜の朝の30分くらいを使って行っている」など、定期的なケースカンファレンス・事例検討会を行っている。これは特定事業所加算の要件のため当然ではあるが、加算を取得している居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員全員が行っていた。この開催目的としては、事業所内での情報を共有化するためと、介護支援専門員の質の向上のための2つに分かれていた。それぞれの声は以下のとおりである。

(事業所内の情報の共有化)

「30分くらいなので、丁寧にはできないが、利用者さんの様子、変化、入退院、死亡、事業所に対しての苦情の話など、その他には情報の交換、研修の報告などを行っている」

「事業所内の管理的な側面で『こういうことをしてほしい』と話したり、給付管理ソフトの使い方を教えたり、給付管理のチェックを行っている」

「週1回、事例検討を行っている。それをすることで、新しい利用者を皆が共有できる」

(介護支援専門員の質の向上)

「事業所内の事例検討は、3か月に1回行っている。その際のスーパーバイザーは、主任介護支援専門員だけではなく、事業所の介護支援専門員全員が持ち回りで行っている」

iv 他事業所の他職種への「コンサルテーション」

他事業所に所属する他職種から、「主任介護支援専門員としての意見を求められることがある」との声もあった。事業所内の介護支援専門員に留まらず、他職種からの相談

も主任介護支援専門員の役割の一つと言えるだろう。

(2) 地域での活動

地域での活動では、B市・C市に共通していたこととして、i「地域ケア会議や職能団体の研修会に主任介護支援専門員として参加」とii「地域間で行う事例検討会のスーパーバイザー役」の2つがあげられた。

i 地域ケア会議や職能団体の研修会に主任介護支援専門員として参加

「地域包括支援センターと一緒に、年3回地域ケア会議やスーパービジョン研修を行っているので参加している」「地域ケア会議の中で事例検討会を行い、リーダー的な役割を主任介護支援専門員が行っている」と、地域の中で行う地域ケア会議や研修会に主任介護支援専門員として参加している声が多かった。また、「地域にある特別養護老人ホーム併設の居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が年3回集まり、情報交換の場を持っている。とてもいい感じで本音を話している」と主任介護支援専門員同士がピアスーパービジョンをしているという声も聞かれた。

「各地域包括支援センターが中心になって地域ケア会議を行っている。その中で事例検討会を行い、リーダー的な役割を主任介護支援専門員が担っている」

「地域にある特別養護老人ホーム併設の居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が年3回集まり、情報交換の場を持っている。とてもいい感じで本音を話している」

ii 地域間で行う事例検討会のスーパーバイザー役

「事例検討会を行い、主任介護支援専門員がスーパーバイザーの役割を行っている」との意見も多くあった。iであげた地域ケア会議や研修の中でグループスーパービジョンを目的とした事例検討会の時に、主任介護支援専門員としてスーパーバイザーの役割を担っているとのことである。

「地域の介護支援専門員連絡協議会で事例検討会を行い、主任介護支援専門員がスーパーバイザーの役割を行っている。年2回は事例検討会を行っているので、その時に主任介護支援専門員の立場としてスーパービジョンができるよう、日々勉強中という立場である」

B市だけの活動では、i「市の介護支援専門員基礎研修のサポート役として参加」と、

ii「市で行っている主任介護支援専門員連絡会議に参加」の2つに分けられた。

i「市の介護支援専門員基礎研修のサポート役として参加」

「市で行う基礎研修に今年から主任介護支援専門員の参加の要請があった」「地域の中で介護支援専門員現任研修を行っているが、その手伝いに参加した」と声があった。これは、B市では独自で介護支援専門員基礎研修を実施していて、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員もその中でサポート役としての活動が求められているとのことである。

「市の主任介護支援専門員をどのように活動していくかの話があって、主任介護支援専門員は新しく介護支援専門員になった人の研修にサポーター役として参加してもらったかどうかということになった。それが今年から行われている。これが基礎研修である」「小地域ケア会議での研修の企画に参加している。また地域の中で介護支援専門員現任研修を行っているが、その手伝いに参加した。グループワークの手伝いをしている」

ii 「市で行っている主任介護支援専門員連絡会議に参加」

「市の主任介護支援専門員の連絡会議もあり、そこに参加している」「活動は加算有りとしグループで分かれている」「加算ありグループは、ネットワーク構築のための連絡網を作る。コンプライアンスを意識し、適正化を図っていこうという観点から、実地指導の報告会を行う予定」「加算無グループでは、新しい情報を持ち寄って、外に発信していくことも考えている。今は検討の段階」とのことである。この活動は地域の主任介護支援専門員同士の情報交換、ピアスーパービジョンだけではなく、地域の中での主任介護支援専門員の役割を話し合う機会になっていると言える。

「加算ありグループは、ネットワーク構築のための連絡網を作る。コンプライアンスを意識しようということで、『適正化』を図っていこうという観点から、実地指導の報告会を行う予定。また、今後加算取得を検討している事業所に対する相談や24時間体制をどうすればいいかなどの細かい話もあった。特定事業所を運営していくためにはどうすればいいのか、という話し合いの機会になった」

③ 居宅介護支援事業所内での課題

B市・C市それぞれでまとめていきたい。B市では、i 主任介護支援専門員としての責任、ii 事業所内介護支援専門員の成長の2つに分けられた。

i 主任介護支援専門員としての責任

「主任介護支援専門員としての責任が重い」という声があった。「特定事業所加算事業

所としての法令順守」が求められるだけではなく、「最新の制度等の知識を知っていないといけない」と感じている、とのことであった。これは居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員は、事業所の管理者も担っていることが多いことから、管理者としての役割としての責任もあると考えられる。

「新しい法令や介護保険の最新情報が出された時に、主任介護支援専門員として焦って見ている。知らないといけないみたいな。それが事業所の減算になったり、法を犯してしまう可能性があり、とても責任が重たくて、一人にかかっていることをヒシヒシと感じる」

「『主任』とつくからには『何でも知っている』と思われるかもしれないし、実際に聞かれることがある。すごく勉強していないといけない」

ii 事業所内介護支援専門員の成長

「事業所内介護支援専門員の質の向上」についても課題があげられている。その中で主任介護支援専門員が「自分の指導力がないのではないかと悩みながら指導を行っているとの声もあった。この課題に対しては、事業所内に留まらず、「地域全体で介護支援専門員を育てていく必要性」を上げる声もあった。

「自分の手元にいる一人一人の指導になると、全体研修と違い、一人一人が見えるだけにすごく難しい。スーパービジョンになかなかならず、その場その場のアドバイスで終わってしまう。意識的にスーパービジョンをしていると思っているが」

「事業所内だけではスーパービジョンが上手くいかないの、地域の主任介護支援専門員の力を借りて、その機会を、研修を作ってほしい」

C市では、i 主任介護支援専門員は介護支援専門員の見本、ii スーパーバイザーを行える力量がついていない、iii 主任介護支援専門員の役割の不明確の3点が挙げられた。

i 主任介護支援専門員は介護支援専門員の見本

「介護支援専門員より優れていなければならない」「介護支援専門員のお手本になるべき」との声のように、B市の主任介護支援専門員と同様に、主任介護支援専門員としての「責任の重さ」を感じていた。

「私は正直なところ、主任介護支援専門員って一体何なのかなと考えているが、一番は介護支援専門員のお手本になるべきなのかなって思っている。介護支援専門員について、

もう1回勉強しなければならないのかなって思っている。介護保険制度のこともマスターしないといけないと思って、頑張っている」

ii スーパーバイザーを行える力量がついていない

「主任介護支援専門員として介護支援専門員の悩みを聞いても、愚痴話を聞いて終わってしまう」「アドバイスをしてもこれでいいのか迷ってしまう」との声もあった。これは主任介護支援専門員がスーパーバイザーをしている際も「これでいいのか」と葛藤しながら実践しているという状況が明らかになった。これらの状況からも、主任介護支援専門員が、自信がない中でスーパービジョンを行っていることが分かる。

「自分のアドバイスがこれで良かったのかな、このアドバイスの内容がはたしてよかったのかな、私の力量不足ではなかったのかと思うことがある。あとは、仕事の量が多いので、中々新人教育ができていない」

iii 主任介護支援専門員の役割の不明確

「法人から加算をとるため主任介護支援専門員が必要」と加算を取得することへの役割が求められている。その中で主任介護支援専門員が「法人で求められる役割と自らが求めている役割の違いを感じる」との声があった。地域での活動も行っていきたい主任介護支援専門員の思いと、加算の要件をクリアしてほしいという法人の意識という、それぞれの役割意識の違いに対してジレンマを感じている実態も明らかになった。

「主任介護支援専門員の目的って一体何だろう？ とか、求められるものが何か？ と感じつつ仕事をしている。事業所の1つの考えとしては、加算のために動いていくのだなと思ひもある」

「地域ケア会議とか、介護支援専門員の代表として地域との連携が大事であると思っている。介護支援専門員と地域の橋渡し役として主任介護支援専門員が活躍すべきではないかなとも思っている。でも主任介護支援専門員の役割が明確化されていないので、地域にどういうことをすればいいのかなんて考えてしまう」

④ 地域間での課題

地域間での課題についても、B市・C市それぞれで分けられた。B市では、i 主任介護支援専門員としての継続的学びの場、ii 主任介護支援専門員の存在、iii 主任介護支援専門員の意識の差、iv 地域単位での活動に留まり市全体の活動まで至らない、の4つに分けられた。

i 主任介護支援専門員としての継続的学びの場

「主任介護支援専門員になってからの研修体系の未整備」をあげる声が多くあった。主任介護支援専門員になって以降、さまざまな役割が求められる中でスキルアップを図る研修が少ない現状から、さまざまな葛藤を抱えていると言える。その状況から、「継続研修を作っていく役割が自らにある」との意見も聞かれた。

「主任介護支援専門員の研修後は『ポン』と出されてしまう。そこが何とかならないかな、と常を感じる。勉強の場がほしい。それでいて、『事業所の中で採算を求めろ。主任だからやることをやれ』と言われるとその時間をどこでとればいいのか。こうなったら消えたくなくなってしまいうけど…。とるだけとらせて、その分責任も持たせて。ではその後の勉強が出来ますよ、という場あってもいい。そうしないと主任介護支援専門員の意味がない、と感じる」

「主任介護支援専門員の更新研修、フォローアップ研修を行う必要があるのか、どのように行えばいいのか。それを考えていくのが私たちの役割かな、と感じている」

ii 主任介護支援専門員の存在

「地域の介護支援専門員の中でも誰が主任介護支援専門員か分かっていない人もいる」という声があった。また、地域の活動の際、主任介護支援専門員としてではなく、「これまでの介護支援専門員としての実績から依頼がくる」とのこと。今後、地域の中で主任介護支援専門員としての存在を伝えていく必要性を課題としてあげていた。

「主任介護支援専門員の〇〇さんだからお願いしたい」、という依頼はない。今までの顔（実績）で依頼が来る。「主任介護支援専門員」というのはあまり関係ない」

「主任介護支援専門員だからお願いします」というのはない。だんだんそれを言っていないといけない。アピールしないと分からないから。地域の介護支援専門員の中でも誰が主任介護支援専門員か分かっていない人もいるので。やはりアピールしないとけない」

iii 主任介護支援専門員の意識の差

平成21年度介護報酬改定以降は、加算取得のための主任介護支援専門員が増加している。その影響から、「事業所内で加算のための役割が中心で、地域活動への意識が少ない主任介護支援専門員が増えてきた」との指摘である。「以前に取得した主任介護支援

専門員との意識の差が出てきている」との懸念の声もあった。

「主任介護支援専門員って、私たちが取った時には割と大変な思いをした記憶があるが…。今のように『加算があるから取りましょう』だと、個人の意識が少し変わってきている。自分たちは地域に還元していかないといけないという意識・責任を持って活動してきたつもり。しかし最近は、新しい加算を取るために、『主任介護支援専門員を持っているから、どこでも働ける』とさらっと言われるとガッカリしてしまうことがある」

「主任介護支援専門員のレベルも統一しないと。加算目的だけの人たちが増えてきて、先を考えていくと難しくなるのでは。しっかりとした方向性を作っていくといけない、という重さを感じている。なんか全く変わってきている。話をしてもすぐがっかりすることがある」

iv 地域単位での活動に留まり市全体の活動まで至らない

B市では、地域包括支援センターが4ヶ所に分かれていて、それぞれの地域に応じた活動を行っている。しかし、そのことが地域包括支援センターごとの差になり、「個々で活動している状況から、市全体での活動になれていない」と課題をあげている。

「地域包括支援センターが4ヶ所に分かれて、それぞれ特徴を出していくと同じ市内でも話が違ってきてしまう。成年後見や虐待、権利擁護などでも、対応に差があって動いてくれる、くれない、指導も違ったりする」

「相談とか苦情の内容を聞くと、相談し易いところは件数が多いなど地域包括支援センターごとですごい差がある。『えっ』と思うことがある」

C市では、i 主任介護支援専門員の存在、ii 地域の独居高齢者の連携体制の課題の2つに分けられる。

i 主任介護支援専門員の存在

B市でも課題としてあげられていた主任介護支援専門員の存在の課題である。「主任介護支援専門員が誰なのか、介護支援専門員も利用者も知らない」との声があった。

「主任介護支援専門員は誰ですかって聞かれて答えられない介護支援専門員もいる」
「名前を売るといふか、顔を売ることが精一杯で…。主任介護支援専門員っていう立場が何をしてくれるのか地域の方は中々わからない」

ii 地域の独居高齢者の連携体制の課題

C市では独居高齢者が課題にあがっていることから、主任介護支援専門員として地域との連携を図る必要性を指摘している。

「なるべく地域の中で名前を売るようにしている。主任介護支援専門員とまでは周知されていないが、民生委員、警察官であるとか、前は訪問マッサージ師とも連携した。独居者のフォローができるように、地域で活動している方たちと連絡、連携がとれるような形にしている」

⑤ 居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員としての地域での役割

居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の地域での役割は、i 介護支援専門員支援、ii 地域へのアプローチ、iii 主任介護支援専門員のスキルアップの必要性、の3つに分かれた。

i 介護支援専門員への支援

主任介護支援専門員の役割として、参加者の全員が「介護支援専門員への支援」をあげていた。「介護支援専門員への支援」が主任介護支援専門員の役割、という意識は当然のこととして持っている。しかしB市・C市の主任介護支援専門員両方とも、事業所内の介護支援専門員支援に留まらず、地域の介護支援専門員への支援の必要性を意識していることが分かった。

「地域全体で介護支援専門員を育てていく。そこに主任介護支援専門員は入っていく」
「介護支援専門員という専門性をアップすることで介護保険制度の質も上がるのではないかと、主任介護支援専門員がそのような方向に持っていったら立派になる」

ii 地域へのアプローチ

「地域の全体の課題をあげる」「地域のネットワーク作り」「地域住民への介護保険の周知」など、主任介護支援専門員として地域の課題を明らかにし、地域に働きかけていく役割も意識していることが分かった。

「地域包括支援センターごとでの課題だけではなく、地域の全体の課題としてあげることが必要。それを行うには、事業所内だけでは難しいので、地域全体で考えていかないといけない」

「介護保険を地域住民に周知するために、主任介護支援専門員としても活動が必要では

ないか」「地域に対しては、現在地域包括支援センターが行っている地域のネットワーク作りを大切にしていく」

iii 主任介護支援専門員のスキルアップの必要性

主任介護支援専門員の責任の重さを感じ、そしてその役割を果たしていくためには「主任介護支援専門員としてのスキルアップの必要性」をあげる声が多かった。主任介護支援専門員のスキルアップが不可欠で、役割の「重さ」を感じつつも、継続的学びの場を作る必要性を両市の主任介護支援専門員が共に指摘していた。

「主任介護支援専門員が一定の質を保っていかないといけない。県単位でスキルアップを行う場がなければ、市単位で行っていくしかない」

「主任介護支援専門員のフォローアップ研修が公では行われていない。そのことを発信していかないといけない」

「主任介護支援専門員は、すごく重たい。そのような意味では継続的に研修を行うことも必要ではないかと。のほほんとしていられない。責任感っていうか、プレッシャーを感じる」

5 考察

B市C市の居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員は、その役割に葛藤を感じながらも、法人内に留まらず地域での活動の必要性を意識して行っていることが明らかになった。これは、地域で活動を行ってきたことからその必要性を実感していることからの意識の高さ、と言える。しかし、主任介護支援専門員として責任の重さを感じているが、スキルアップ研修の場がないこと。特定事業所加算要件拡大以降に取得した主任介護支援専門員とそれ以前に取得した人との「主任介護支援専門員の役割」への意識の差があること。主任介護支援専門員が地域の介護支援専門員に周知されていないこと。地域の独居高齢者の連携体制を図っていく必要性、などの課題を抱えていることも明らかになった。

これら課題を克服していくためには、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が、事業所内の役割だけに留まらず、「地域の中での介護支援専門員への支援」や「地域間での活動やさまざまな人との連携をとおして、地域の課題の明確化する」ことを行う必要があるのではないか。居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が地域の活動に参加し、そして地域包括支援センターとともに「主任介護支援専門員の役割」を地域で考えていくことが重要なのである。

本研究では、A県B市・C市の主任介護支援専門員へのインタビューと地域を限定しているため、全ての主任介護支援専門員の役割と一般化することはできない。また、インタビューが

主任介護支援専門員のみのため、介護支援専門員からの意見が反映されてない。これらの限界を踏まえて、今後は、「介護支援専門員から見た主任介護支援専門員の課題と役割」について、また本研究で課題としてあげられた「平成21年介護報酬改定以降の主任介護支援専門員の意識の変化」についても明らかにしていきたいと考えている。

最後に、本研究で行ったグループインタビューに協力していただいたA県B市・C市の主任介護支援専門員の皆さま、またインタビューの観察者役を手伝ってくれたゼミ生の勝村比呂美さん、神ゆみさんに感謝します。

- 1) 「地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所主任介護支援専門員の実態調査及びあり方調査検討事業 報告書」平成21年3月 有限責任中間法人日本介護支援専門員協会
- 2) 同掲 P75
- 3) 「介護支援専門員必携テキスト」日本介護支援専門員協会
「主任介護支援専門員の役割と視点」 落久保裕之 P49

〈キーワード〉 居宅介護支援事業所 主任介護支援専門員 役割 スキルアップ 地域